EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2015-2016

Île-de-Montréal

À CHAQUE BESOIN, UNE SOLUTION

Québec

Rédaction
Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail
Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal

Mise en page
Service des communications
Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal

Ce plan d'action peut être consulté sur le site d'Emploi-Québec : www.emploiquebec.gouv.qc.ca/regions/montreal

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2015
ISSN (version imprimée)
ISSN (PDF)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2015
ISBN 978-2-550-73695-0 (version imprimée)
ISBN (PDF)

TABLE DES MATIÈRES

Message du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail et de la directrice régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal 4

PARTIE 1 : Présentation de l'organisation 5

1.1 Le cadre organisationnel d'Emploi-Québec 5

1.2 La Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal 6

PARTIE 2 : Le contexte 8

2.1 Le contexte organisationnel et les ressources 8

2.2 L'environnement externe 9

PARTIE 3 : Les enjeux et stratégies 16

PARTIE 4 : Les facteurs de contingence 27

ANNEXES

Annexe A : Les stratégies gouvernementales 28

Annexe B : La répartition des ressources financières 31

Annexe C : La répartition des cibles de résultats 32

Annexe D : Définitions 34

Annexe E : L'organigramme 35

Annexe F : Les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal 36

MESSAGE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA DIRECTRICE RÉGIONALE D'EMPLOI-QUÉBEC DE L'ÎLE-DE-MONTRÉAL

Nous sommes heureux de vous présenter le Plan d'action régional d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal 2015-2016. Ce plan est le second du cycle de planification 2014-2018, défini par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal. Les enjeux et les stratégies de ce cycle ont été établis à la suite d'une analyse approfondie des tendances du marché du travail montréalais. Rappelons que les enjeux et les stratégies régionales priorisées se veulent en cohérence avec les orientations présentées dans le Plan stratégique 2014-2018 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi qu'avec celles d'Emploi-Québec.

L'amélioration de la performance du marché du travail constatée à la fin de l'année 2014 appuie l'hypothèse de la fin de la détérioration du marché du travail dans la région de Montréal. D'ailleurs, la majorité des analystes s'attendent à une croissance économique plus soutenue en 2015. Des conditions économiques favorables devraient permettre au marché du travail de reprendre de la vigueur.

Toutefois, l'évolution du marché du travail montréalais est toujours modulée par certains facteurs socioéconomiques propres à la région, soit des problèmes d'adéquation entre le profil des compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail, des difficultés persistantes de certaines clientèles à intégrer le marché du travail et à se maintenir en emploi et le vieillissement de la main-d'œuvre qui, bien qu'atténué dans la région de Montréal par rapport aux autres régions du Québec, entraînera néanmoins des difficultés de recrutement dans les entreprises. Nos efforts seront donc dévolus à améliorer l'adéquation entre les compétences et les besoins de la main-d'œuvre, à favoriser l'intégration des personnes dont les clientèles de l'aide financière de dernier recours et de l'assurance-emploi dans des emplois durables, et à soutenir les PME montréalaises en matière d'aide à la gestion, au développement des ressources humaines et au recrutement. Les services de solidarité sociale demeurent au cœur de nos interventions afin de soutenir les personnes et les familles défavorisées financièrement.

Afin de répondre à ces défis, en soutien aux équipes locales, notre région s'est assurée d'enrichir son offre de service par un partenariat diversifié autant avec les ressources externes qu'avec le milieu de l'éducation. De plus, l'arrimage des centres locaux d'emploi (CLE) avec les services aux entreprises viendra bonifier les interventions d'Emploi-Québec en faisant une place dans les milieux de travail pour nos clientèles.

Par ailleurs, certaines initiatives du budget 2015-2016 du gouvernement du Québec, en matière de main-d'œuvre et d'emploi sont prises en compte dans le présent plan d'action, dont celles touchant une meilleure adéquation entre la formation et les besoins des entreprises, celles visant à renforcer la contribution de l'immigration au marché du travail ainsi que celles concernant l'incitation au travail.

La réalisation des objectifs inscrits au plan d'action repose sur l'engagement et la mobilisation du personnel d'Emploi-Québec et de nos partenaires. Nous tenons à les remercier pour leur travail et l'intérêt porté à nos clientèles.

Louis Arsenault, président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal

Johanne Beaulieu, directrice régionale de la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal

PARTIE 1

1. PRÉSENTATION DE L'ORGANISATION

1.1 Le cadre organisationnel d'Emploi-Québec

LA MISSION

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

LA VISION

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

L'OFFRE DE SERVICE

Emploi-Québec relève du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et est reconnue comme le service public d'emploi au Québec. Elle fournit ainsi les services publics d'emploi et de solidarité sociale.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois.

Plus spécifiquement, les services offerts aux citoyennes et citoyens s'inscrivent dans un continuum de services axé vers l'emploi, c'est-à-dire qui permet d'assurer un cheminement fluide et d'accompagner les personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail. Ainsi, Emploi-Québec offre des services d'emploi universels à l'ensemble de la population et aux entreprises. Elle offre également des services d'emploi spécialisés qui s'adressent, d'une part, aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi et, d'autre part, aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

Enfin, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles[1], Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, elle soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. Elle les encourage aussi à exercer des activités facilitant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active à la société.

Par ailleurs, Emploi-Québec gère les services offerts par Services Québec[2]. Ces services comprennent les renseignements généraux sur tous les programmes et services gouvernementaux, le Service québécois de changement d'adresse, l'assermentation, l'information et l'aide à la navigation sur les guides et parcours intégrés ainsi que le Portail gouvernemental Citoyens et Entreprises. S'ajoutent également les services transactionnels tarifés liés aux grands registres de l'État, soit le Registre foncier du Québec (RFQ) et le Registre des entreprises (REQ).

1. La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1er janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale.

2. Dans le cadre de la Loi visant l'optimisation de l'action gouvernementale en matière de prestation de services aux citoyens et aux entreprises, Services Québec a été fusionné au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) en 2013. Ce faisant, la mission de Services Québec est devenue sous la responsabilité du MESS.

LE CADRE DE GESTION

L'action d'Emploi-Québec s'inscrit dans le cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec qui est fondé sur des résultats mesurables par rapport aux objectifs et aux cibles établis préalablement en fonction des services à fournir. Le cadre de gestion d'Emploi-Québec est défini dans sa convention de performance et d'imputabilité. Celle-ci précise, notamment, les indicateurs servant à l'établissement des cibles et à la reddition de comptes.

Appuyée sur une analyse stratégique des enjeux, la planification nationale d'Emploi-Québec trouve son prolongement dans les dix-sept plans d'action régionaux qui précisent les actions régionales permettant de concrétiser les orientations du plan d'action national et d'atteindre les objectifs qui y figurent. Le présent plan d'action est celui de la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal.

1.2 La Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal

L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE

La Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal (direction régionale) a la responsabilité de la gestion des services d'emploi et de solidarité sociale sur tout le territoire de l'île de Montréal. Plus de 1 100 employées et employés y travaillent, répartis dans différents corps d'emploi. La direction régionale comprend un bureau régional, regroupant différentes directions en un même lieu, et des centres locaux d'emploi ainsi que d'autres centres et points de service spécialisés offrant des services directs à la population et aux entreprises. Elle comprend :

- la Direction régionale adjointe, composée :
  - d'un service du budget et de l'information de gestion;
  - d'un service des communications;
  - de la Direction des services des ressources humaines, matérielles et informatiques;
  - de la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail;
- la Direction régionale adjointe à la prestation de services aux clientèles, composée :
  - du Centre des services aux entreprises – secteur du soutien à la gestion;
  - du Centre des services aux entreprises – secteur d'intégration en emploi;
  - de la Direction du soutien opérationnel des services aux individus et de la conformité;
- deux directions régionales adjointes aux opérations (Est et Ouest), composées :
  - de dix-sept centres locaux d'emploi (CLE) offrant la gamme complète des services;
  - de deux points de service;
  - de deux centres des services spécialisés pour les clientèles prestataires d'une aide financière qui présentent des contraintes sévères à l'emploi;
  - de deux services des enquêtes (Est et Ouest);
  - du Centre spécialisé des demandeurs d'asile, des garants défaillants et des services aux parrainés;
  - du Centre emploi-carrière, situé dans la Grande Bibliothèque;
  - du Centre de relations avec la clientèle Emploi de Montréal (service régionalisé);
- la Direction des ressources externes et de la mesure de formation aux individus, composée :
  - de la Direction des opérations aux ressources externes;
- la Direction régionale adjointe des services intégrés (Services Québec), composée :
  - du Service du registre des entreprises, du bureau de la publicité des droits et des renseignements généraux;
  - du Centre spécialisé de renseignements généraux Langelier.

Le bureau régional a la responsabilité de donner des orientations à l'ensemble des unités administratives de la direction régionale relativement aux cibles et aux objectifs fixés par les autorités d'Emploi-Québec. Il offre d'ailleurs un soutien aux intervenantes et intervenants locaux en matière d'intervention, de répartition et de suivi des objectifs opérationnels et budgétaires.

Le bureau régional est aussi sollicité pour la production d'information sur le marché du travail et pour la diffusion de celle-ci, tant au sein de la direction régionale qu'auprès des différents partenaires externes.

Il assure enfin la formation du personnel ainsi que le soutien normatif et opérationnel auprès du personnel de la direction régionale, notamment en ce qui concerne l'application des mesures et services offerts aux citoyennes et citoyens ainsi qu'aux entreprises.

L'ENVIRONNEMENT PARTENARIAL

Dans le souci d'assurer la complémentarité des interventions et des expertises, de même que d'améliorer la persévérance et la réussite des participantes et participants aux mesures d'emploi, la direction régionale mène ses actions en étroite collaboration avec ses partenaires des secteurs de l'éducation, du développement de l'employabilité et du développement économique. Parmi ses partenaires, mentionnons :

- le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal (Conseil régional);
- la Commission des partenaires du marché du travail (Commission);
- les organismes externes spécialisés dans le développement de l'employabilité et le Forum régional des ressources externes en développement de l'employabilité;
- Éducation Montréal et les établissements d'enseignement du réseau de l'éducation;
- le Conseil emploi métropole;
- les comités sectoriels de main-d'œuvre et les comités consultatifs agissant auprès des groupes qui doivent surmonter des obstacles à l'emploi;
- le milieu syndical;
- le milieu des affaires;
- la Ville de Montréal et ses instances de concertation régionales et locales;
- Concertation Montréal;
- les ministères et organismes gouvernementaux du Québec et du Canada.

PARTIE 2

2. LE CONTEXTE

2.1 Le contexte organisationnel et les ressources

Le marché du travail fait face à des changements majeurs. Ces transformations agissent sur l'évolution de la clientèle d'Emploi-Québec. Non seulement on observe une diminution de celle-ci, mais sa composition de même que ses besoins sont aussi différents. Parallèlement, Emploi-Québec doit prendre en compte l'accentuation des mouvements de son personnel, en raison des nombreux départs à la retraite et de l'application de la règle gouvernementale relative au remplacement des personnes qui prennent leur retraite.

Les habitudes en matière de services à la clientèle ont connu des changements majeurs ces dernières années, les nouvelles technologies de l'information et des communications étant de plus en plus accessibles et utilisées par les clientèles. À titre d'exemple, l'utilisation d'Internet pour recevoir des services ou interagir avec des établissements publics ou des entreprises (établissements financiers, services gouvernementaux, etc.) est maintenant courante. L'organisation de la prestation de services d'Emploi-Québec nécessite des ajustements afin de pouvoir suivre cette évolution des besoins de la clientèle. L'union du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de Services Québec permet à Emploi-Québec de compter sur l'expertise de ce dernier en matière d'accès aux services publics offerts à la population et aux entreprises, tout particulièrement en ce qui a trait à la prestation électronique de services.

Ainsi, pour poursuivre sa mission avec succès dans l'avenir et assurer une prestation de services efficace et efficiente, Emploi-Québec, à l'instar de nombreux États membres de l'OCDE, doit continuer d'innover et d'adapter sa prestation de services. Elle doit viser l'amélioration et la diversification de ses modes de prestation de services pour répondre adéquatement aux besoins de ses clientèles et du marché du travail, de même que pour faire face au contexte budgétaire et de mouvements de personnel.

LES RESSOURCES FINANCIÈRES

Emploi-Québec est dotée, pour offrir les services publics d'emploi, d'un budget d'intervention annuel établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois. Le budget peut être ajusté selon l'état du marché du travail. Conformément à son mode de gestion, les attentes relatives aux résultats liés aux services d'emploi sont établies en tenant compte, notamment, du budget accordé. Emploi-Québec compte également sur un budget de transfert pour assurer l'aide financière de dernier recours et pour offrir d'autres programmes spécifiques liés aux services de solidarité sociale.

LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi. Ce budget s'élève à 184,6 M$ pour l'année 2015-2016.

Ce budget inclut des crédits de 155,9 M$ provenant de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail (1998), lesquels doivent être utilisés pour l'aide aux participantes et aux participants de l'assurance-emploi ou pour assurer les mesures de soutien au Service national de placement. Il comprend également 28,7 M$ provenant de l'Entente Canada-Québec sur le marché du travail 2014-2020 visant le transfert des sommes du Fonds canadien pour l'emploi, concernant les mesures et services d'emploi et de formation de la main-d'œuvre destinés aux personnes sans emploi qui ne sont pas des participantes ou participants de l'assurance-emploi ainsi qu'aux travailleuses et aux travailleurs qui ont besoin d'une formation de base ou qui n'ont aucune qualification reconnue. Et enfin, un montant de 10,6 M$ pour les activités reliées aux carrefours jeunesse-emploi est inclus.

LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

Pour l'année 2014-2015 (avril 2014 à février 2015), les prestations versées aux fins de l'aide sociale s'élevaient à 830,5 M$, ce qui représente une moyenne mensuelle de 75,5 millions de dollars. Il s'agit essentiellement d'une enveloppe centrale dont les sommes sont administrées régionalement en fonction des prestations auxquelles les ménages ou les personnes ont droit en vertu de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles et de son règlement d'application.

LES RESSOURCES HUMAINES

La direction régionale compte 1 040 employées et employés dans son réseau de centres locaux d'emploi et au bureau régional. Le tableau suivant présente la répartition de l'effectif par catégorie d'emploi.

Tableau 1 : Répartition de l'effectif de la direction régionale

Catégorie	Effectifs	Pourcentage (%)
Cadres	41	4
Personnel administratif[a]	249	23,9
Attachées et attachés d'administration	70	6,7
Agentes et agents de recherche et de planification socioéconomique[b]	10	1
Agentes et agents d'aide socioéconomique	602	57,9
Enquêtrices et enquêteurs	68	6,5
Total	1 040	100

a. Est compris un ensemble de corps d'emploi assurant le soutien aux opérations, tels les agentes et agents de bureau, les techniciennes et techniciens en administration, les techniciennes et techniciens en informatique ainsi que les agentes et agents de secrétariat.

b. Sont compris plusieurs corps d'emploi exerçant des fonctions d'analyse et de conseil, particulièrement en matière de planification et d'information sur le marché du travail, tels les analystes du marché du travail, les économistes ainsi que les conseillères et conseillers à la diffusion de l'information sur le marché du travail.

2.2 L'environnement externe

LE PROFIL DE MONTRÉAL

La région de Montréal est la région la plus populeuse du Québec : avec ses 1 988 240 habitants, elle représente 24,2 % de la population totale. La ville se trouve au cœur d'une région métropolitaine comptant 4,0 millions d'habitants, soit près de la moitié de la population québécoise (49,0 %).

Une ville cosmopolite

- Environ 40 % des personnes de 15 ans ou plus sont nées à l'extérieur du Canada.
- Plus du quart de la population de 15 ans ou plus appartient à une minorité visible.
- Au cours des dernières années, environ 80 % de l'accroissement de la population montréalaise est le fait des personnes nées à l'extérieur du Canada.

Une population scolarisée

- Plus du tiers de la population de 15 à 64 ans est titulaire d'un diplôme d'études universitaires, contre un peu plus d'une personne sur cinq au Québec.
- Près de 30 % des Montréalaises et Montréalais de 15 ans ou plus nés au Canada sont titulaires d'un diplôme d'études universitaires. Cette proportion grimpe à 40 % parmi la population immigrante et à plus de 50 % parmi les personnes nouvellement arrivées, soit les personnes arrivées au pays depuis cinq ans ou moins.

Les entreprises

- Parmi les entreprises sur l'île de Montréal, la très grande majorité (88 %) des 58 000 établissements produit des services.
- La moitié des établissements ne comptent pas plus de cinq employées et employés et 93 % des établissements comptent moins de 50 employées et employés.
- Plus de la moitié de la population en emploi de l'île travaille tout de même pour des établissements de cent employées et employés ou plus (3 % des établissements).

LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Légère accélération de la croissance économique, mais une certaine incertitude plane encore

L'économie mondiale a pris du mieux en 2014, notamment avec le retour à la croissance, bien que modérée, de la zone euro et le rebond de l'économie américaine. Cette performance a eu des effets positifs sur les économies ouvertes que sont celles du Québec et de la région de Montréal. Ainsi, de janvier à novembre 2014, l'économie québécoise a augmenté de 1,4 % par rapport aux mêmes mois de 2013. Cette croissance repose principalement sur la hausse des exportations internationales. La vigueur retrouvée de ces dernières est de bon augure pour les économies de la région de Montréal et du Québec en 2015. En effet, la dévaluation du dollar canadien et la forte croissance attendue de l'économie américaine devraient favoriser les exportations du Québec à l'étranger et, ce faisant, soutenir la croissance économique. De plus, la baisse des prix du pétrole, en permettant d'augmenter le pouvoir d'achat des ménages et des entreprises, stimulera notamment les dépenses de consommation. Toutefois, les politiques de rigueur budgétaire pourraient affecter l'optimisme des ménages et restreindre cette croissance.

Bien que sur le plan mondial les questions géopolitiques et une certaine recrudescence du terrorisme international peuvent venir perturber une économie encore fragile, la majorité des prévisionnistes s'attendent à une certaine accélération de la croissance économique en 2015 sur le continent nord-américain et ailleurs dans le monde.

Tableau 2 : Prévisions des variations annuelles du PIB réel, 2014-2018 – en pourcentage

	2014	2015	2016	2017	2018	TCAM
Ensemble du Québec[1]	1,6 %	2,0 %	2,0 %	2,1 %	1,7 %	1,9 %
RMR de Montréal	2,1 %	2,2 %	2,3 %	2,3 %	2,0 %	2,2 %

Source : Conference Board du Canada, *Metropolitain Outlook*, hiver 2015.

PIB : produit intérieur brut
RMR : région métropolitaine de recensement
TCAM : taux de croissance annuel moyen

1. Selon les prévisions du ministère des Finances du Québec de décembre 2014, la croissance du PIB du Québec devait être de 1,6 % en 2014 et de 1,9 % en 2015.

Recul de l'emploi, mais le chômage fait du surplace

En dépit d'un certain redressement en fin d'année, le marché du travail montréalais a connu une année assez difficile en 2014. En effet, la création d'emplois observée au cours des trois derniers mois de 2014 n'a pas permis d'effacer les pertes enregistrées pendant les neuf premiers mois de l'année. L'année 2014 s'est ainsi soldée par une perte annuelle de 16 000 emplois, dont 18 300 à temps plein. Même si l'ensemble du Québec connaît aussi un repli de l'emploi en 2014 (perte de 1 100 emplois), c'est dans la région de Montréal que se concentrent les pertes d'emplois.

Malgré le recul de l'emploi, le taux de chômage dans la région de Montréal n'a que très peu varié, passant de 9,6 % en 2013 à 9,8 % en 2014 (le troisième taux le plus élevé au Québec). De même, le nombre de chômeurs et chômeuses est resté stable avec l'ajout de 1 000 personnes dans leurs rangs en 2014. Cette situation s'explique par une baisse un peu plus importante du nombre d'emplois perdus que du nombre de personnes actives (personnes qui ont un emploi ou qui sont à la recherche d'un emploi). D'ailleurs, le taux d'activité a baissé à 63,6 %, son plus bas niveau depuis 2001. Par ailleurs, bien que le taux de chômage ait légèrement augmenté, la durée moyenne de la période de chômage a quelque peu diminué, passant de 28,1 à 26,4 semaines. Les périodes de chômage demeurent toutefois plus longues dans la région de Montréal que dans l'ensemble du Québec (trois semaines et demie de plus en moyenne).

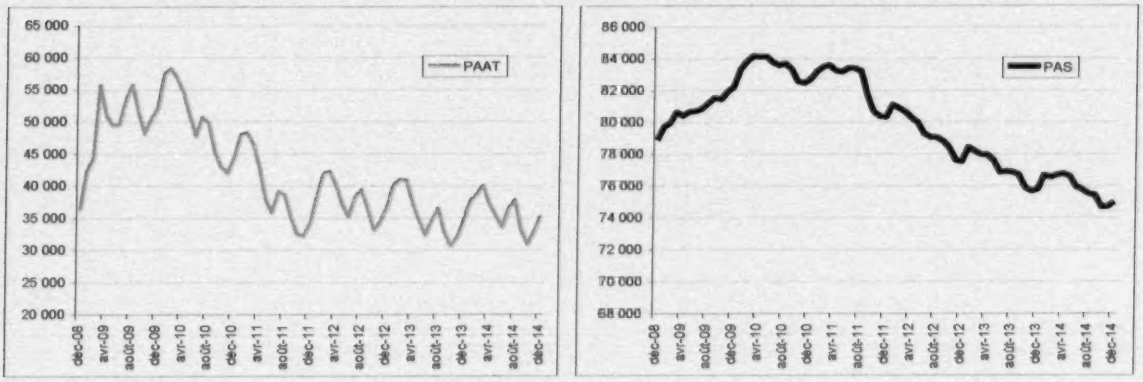
Tableau 3 : Variation de l'emploi et du taux de chômage

	Variation de l'emploi (en nombre)		Taux de chômage	
	2012-2013	2013-2014	2014 (%)	Variation 2013-2014 (p. p.)
Île de Montréal	28 000	-16 000	9,8	0,2
Reste de la région métropolitaine	28 600	5 200	6,6	0,3
Ensemble du Québec sans la région métropolitaine	-1 700	9 700	7,3	0,1
Ensemble du Québec	54 900	-1 100	7,7	0,1

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
p.p. : point de pourcentage

À l'image du nombre de chômeurs et chômeuses, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail est resté relativement stable en 2014 sur l'île de Montréal, oscillant autour des niveaux relativement faibles enregistrés au cours de 2013, soit des niveaux semblables à ceux d'avant la récession de 2009. Quant au nombre de prestataires de l'aide sociale, il a poursuivi sa tendance à la baisse en 2014, brisant des niveaux historiquement faibles. Il en est de même pour le taux d'assistance sociale (9,1 % pour les 0 à 64 ans en décembre 2014) qui demeure toutefois parmi les plus élevés au Québec, soit au troisième rang.

Figure 1 : Évolution du nombre de prestataires actifs et aptes au travail de l'assurance-emploi et du nombre de prestataires de l'aide sociale, île de Montréal, 2008-2014



Notes : La courbe de tendance pour les prestataires actifs et aptes au travail de l'assurance-emploi (PAAT) est lissée par une fonction polynomiale d'ordre trois afin de réduire les variations volatiles et saisonnières.

Les prestataires de l'aide sociale (PAS) excluent les prestataires qui ont eu recours aux services du Centre spécialisé des demandeurs d'asile (CLE 297).

Sources : Statistique Canada, Emploi et Développement social Canada et ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Le repli de l'emploi (- 1,7 %) s'est essentiellement fait sentir dans le secteur de la production de biens, touchant à la fois le secteur de la construction et l'ensemble du secteur de la fabrication. Dans ce dernier cas, il s'agit d'un recul après deux années de croissance; les pertes d'emplois y sont toutefois concentrées dans le secteur de la fabrication dite traditionnelle. Quant au secteur des services, l'emploi y est resté inchangé entre 2013 et 2014.

Par ailleurs, la diminution de l'emploi a touché la majorité des niveaux de compétence. Les postes de niveau professionnel[3] et ceux de niveau technique ont enregistré 40 % des pertes d'emplois. La perte moins élevée de postes de niveau technique a permis que l'emploi demeure près de son niveau le plus élevé, les emplois de ce niveau comptant pour environ 30 % de l'ensemble des emplois montréalais. Le léger recul global des postes de niveau intermédiaire et élémentaire reflète une évolution contraire : les emplois de niveau élémentaire ont diminué (perte de 8 800 postes), alors que ceux de niveau intermédiaire ont augmenté (hausse de 8 000 postes).

Tableaux 4 : Nombre d'emplois et variation de l'emploi par secteur d'activité économique et par niveau de compétence, île de Montréal

Secteur d'activité économique	2014 (en milliers)	Variation 2013-2014	Variation 2012-2013
Production de biens	132,8	-10,7 %	13,7%
· Construction	28,6	-25,1 %	41,0%
· Fabrication	96,8	-6,7 %	4,5%
Services	814,5	0,0 %	1,3%

Niveau de compétence	2014 (en milliers)	Variation 2013-2014	Variation 2012-2013
Professionnel	239,6	-1,9 %	-0,7 %
Technique	283,9	-0,4 %	8,8 %
Intermédiaire et élémentaire	348,5	-0,2 %	2,5 %

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

3. Les niveaux de compétence dont il est question ici sont ceux établis par la Classification nationale des professions (CNP). Les emplois de niveau professionnel exigent généralement une formation universitaire, ceux de niveau technique, un diplôme d'études collégiales ou d'études professionnelles, ceux de niveau intermédiaire, un diplôme d'études secondaires, alors que ceux de niveau élémentaire n'exigent aucun diplôme.

Alors que les hommes avaient obtenu plus de 60 % des emplois créés entre 2011 et 2013, ils ont subi la majorité des pertes d'emplois en 2014. En effet, 74 % de l'ensemble des emplois perdus et 80 % des emplois à temps plein perdus l'ont été par des hommes. Cette situation reflète notamment le recul de l'emploi dans le secteur de la production de biens, un secteur où les postes sont encore majoritairement occupés par la gent masculine. Quant à l'évolution de l'emploi par groupe d'âge, plus de 90 % des emplois perdus étaient occupés par des personnes de 25 à 54 ans. Les personnes plus âgées ont aussi essuyé quelques pertes, alors que l'emploi a légèrement augmenté pour les plus jeunes, une situation qui n'est pas sans lien avec la hausse globale de l'emploi à temps partiel. Par ailleurs, les pertes d'emplois ont entraîné une hausse du taux de chômage des hommes et de l'ensemble des personnes de 25 à 54 ans. Ce taux a toutefois diminué pour les femmes et les autres groupes d'âge, en raison du recul de la population active, sauf pour les plus jeunes.

Pendant que l'emploi reculait dans l'ensemble de la région métropolitaine en 2014 (perte de 10 800 emplois), la population immigrante y enregistrait une hausse de 8 000 emplois. Conséquemment, le taux de chômage a reculé pour l'ensemble des personnes immigrantes et, à 11,3 %, il a atteint son niveau le plus faible depuis 2008. Toutefois, leur taux d'activité a également diminué et a atteint 62,7 %, le plus bas niveau depuis 2009. Par ailleurs, l'évolution du marché du travail diffère fortement selon la durée de présence au pays des personnes immigrantes. Ainsi, les personnes arrivées au pays depuis plus de cinq ans, voire depuis plus de 10 ans, recueillent les gains d'emplois les plus importants et connaissent une baisse de leur taux de chômage. À l'inverse, les personnes arrivées au pays depuis cinq ans ou moins connaissent plutôt des pertes d'emplois et une hausse de leur taux de chômage.

Baisse du taux d'emploi parmi les groupes sous-représentés sur le marché du travail

À l'instar de la population de 15 ans ou plus, la majorité des groupes sous-représentés sur le marché du travail de la région de Montréal ont connu une baisse de leur taux d'emploi entre 2013 et 2014. De plus, le taux d'emploi de la majorité de ces sous-groupes demeure inférieur à celui des mêmes groupes dans l'ensemble de la province. La seule exception concerne les personnes de 55 à 64 ans de la région montréalaise dont le taux d'emploi est resté supérieur à celui de l'ensemble des Québécois et des Québécoises de ce groupe d'âge, et ce, malgré le léger recul enregistré en 2014. Par ailleurs, les femmes continuent d'être moins présentes sur le marché du travail que les hommes. En 2014, leur taux d'emploi dans la région de Montréal est de 53,4 % comparativement à 61,5 % pour les hommes. Comme plusieurs d'entre elles se trouvent parmi les groupes sous-représentés sur le marché du travail, elles sont souvent doublement défavorisées.

Tableau 5 : Évolution du taux d'emploi de certains groupes sous-représentés sur le marché du travail, ensemble du Québec et île de Montréal, 2013-2014

	Île-de-Montréal		Ensemble du Québec	
	2013	2014	2013	2014
Personnes de 15 ans ou plus	58,7 %	57,3 %	60,1 %	59,7 %
Femmes	54,4 %	53,4 %	56,8 %	56,8 %
Personnes de moins de 25 ans	50,3 %	50,0 %	58,2 %	58,5 %
Personnes de 55 à 64 ans	58,7 %	58,3 %	55,7 %	56,3 %
Personnes de 15 à 64 ans peu scolarisées[1]	35,1 %	35,6 %	48,5 %	48,2 %
Personnes immigrantes[2]	56,6 %	55,6 %	57,2 %	56,4 %

1. Les personnes peu scolarisées sont celles qui n'ont pas terminé leurs études secondaires.
2. Pour l'île de Montréal, le taux d'emploi des personnes immigrantes est celui de la région métropolitaine.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

LES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL MONTRÉALAIS

Création de près de 45 000 emplois en cinq ans

Dans la région de Montréal, les perspectives de l'emploi entre 2013 et 2017 seront comparables à celles observées dans l'ensemble du Québec, soit un taux de croissance annuel moyen de 0,9 %. À noter que les emplois créés dans l'île représenteront 42 % des nouveaux emplois de la région métropolitaine.

Tableau 6 : Perspectives de croissance du marché du travail de 2013 à 2017

	Taux de croissance annuel moyen (%)			Nombre d'emplois créés (en milliers)
	Population active	Chômeuses et chômeurs	Emplois	
Île de Montréal	0,5 %	-3,7 %	0,9 %	44,3
Reste de la région métropolitaine	0,8 %	-5,2 %	1,1 %	60,8
Ensemble du Québec sans la région métropolitaine	0,5 %	-3,2 %	0,8 %	77,2
Ensemble du Québec	**0,6 %**	**-3,8 %**	**0,9 %**	**182,3**

Source : Emploi-Québec, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal, Perspectives d'emploi par industrie 2013-2017.

La tertiarisation du marché du travail se poursuivra : pour l'ensemble de la période, la création d'emplois sera portée par le secteur des services, plus particulièrement par les services professionnels et la santé. Globalement, l'emploi sera stable dans le secteur manufacturier. Toutefois, la création d'emplois sera au rendez-vous dans certains sous-secteurs, notamment ceux de la fabrication de produits métalliques, de la fabrication de matériel de transport et de la transformation alimentaire. Enfin, plus de 60 % des besoins de main-d'œuvre (création d'emplois et remplacement à la suite de départs à la retraite ou d'autres départs) nécessiteront que la population à la recherche d'un emploi possède une formation qualifiante (études professionnelles, collégiales ou universitaires).

Persistance des difficultés d'intégration au marché du travail

Malgré des conditions plus favorables sur le marché du travail que dans les années 1990, la population montréalaise connaît globalement toujours d'importantes difficultés à intégrer le marché du travail. En effet, alors que le taux d'activité dans la région de Montréal est semblable à celui de l'ensemble du Québec, son taux de chômage est supérieur à celui de l'ensemble du Québec. De plus, historiquement, la durée du chômage est plus longue et le taux de chômage est plus élevé dans la région montréalaise que dans le reste de la province. Selon les perspectives d'Emploi-Québec, ces écarts persisteront vraisemblablement, malgré le recul du taux de chômage. Ces difficultés toucheront particulièrement certains groupes de la population, notamment les personnes immigrantes, les jeunes de 15 à 24 ans, les personnes peu scolarisées et les femmes.

Vieillissement de la main-d'œuvre plus atténué dans la région de Montréal qu'ailleurs au Québec

Le vieillissement de la main-d'œuvre s'accentuera dans la région de Montréal au cours des prochaines années, mais son effet sera de moindre ampleur qu'ailleurs au Québec :

- La région vieillit moins vite grâce à l'apport de l'immigration et à l'attraction qu'elle exerce sur les jeunes de 15 à 29 ans venant des autres régions. Conséquemment, la part des 15 à 64 ans diminue moins rapidement dans la région de Montréal que partout ailleurs au Québec.
- Comme ailleurs au Québec, le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans affiche globalement une tendance à la hausse et il surpasse même celui de l'ensemble du Québec. Toutefois, le groupe des 55 à 64 ans présente toujours des écarts importants avec les autres groupes d'âge : taux d'activité et d'emploi plus faibles, taux de chômage plus élevé et durée moyenne du chômage plus longue.

Néanmoins, les départs à la retraite auront des répercussions sur le marché du travail, car ils toucheront à la fois les employées et employés ainsi que les propriétaires d'entreprise. Ces retraites devraient représenter plus de 70 % des besoins de main-d'œuvre dans la région de Montréal entre 2013 et 2017, une proportion inférieure à celle de l'ensemble des autres régions (76 %).

Importance grandissante des besoins de main-d'œuvre qualifiée

Comme dans les dernières décennies, la tertiarisation de l'économie et le développement des grappes industrielles métropolitaines intensifieront les besoins de main-d'œuvre qualifiée au cours des prochaines années. Les prévisions montrent également que la croissance économique devrait essentiellement provenir de la hausse de la productivité alors que la région de Montréal présente certains retards en la matière en raison, entre autres, d'un sous-investissement en capital physique (machines et équipements) et en capital humain (formation de base et formation continue, par exemple). Pour la période de 2013 à 2017, plus de 80 % des emplois créés exigeront une formation collégiale ou universitaire. Ces besoins peuvent être comblés par une population montréalaise de plus en plus scolarisée grâce à la présence de nombreux établissements d'enseignement supérieur et à l'apport d'une population immigrante très scolarisée. Cependant, certains signes indiquent qu'il pourrait être difficile de combler cette demande de main-d'œuvre qualifiée, soit

- la proportion plus forte de personnes occupant des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées;
- la difficile reconnaissance des acquis et des compétences d'une partie de la main-d'œuvre disponible.

Adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail

Le recul prévu du chômage et, conséquemment, la réduction du bassin de main-d'œuvre disponible entraîneront une plus forte concurrence entre les employeurs pour attirer et fidéliser la main-d'œuvre. Ils pourraient éprouver de plus en plus de difficultés à recruter du personnel et sa rétention pourrait s'avérer plus complexe. Déjà, des problèmes d'arrimage entre les besoins de main-d'œuvre et l'offre disponible s'observent. La persistance des difficultés d'intégration au marché du travail, le vieillissement de la main-d'œuvre et les besoins accrus de main-d'œuvre qualifiée risquent d'intensifier ces problèmes d'arrimage dans les prochaines années. En conséquence, une meilleure adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail est essentielle au développement du plein potentiel du marché du travail montréalais, y compris à une hausse de sa productivité.

PARTIE 3

3. LES ENJEUX ET STRATÉGIES

Les enjeux et stratégies 2014-2018 de la direction régionale résultent d'une analyse approfondie des tendances du marché du travail montréalais au cours des prochaines années ainsi que des défis qui seront à relever pour la région. Ils ont aussi fait l'objet d'une vaste consultation menée à l'interne et auprès des partenaires de la direction régionale afin de bien refléter les préoccupations de toutes les personnes concernées. Ils ont, par ailleurs, été entérinés par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal.

Ces enjeux et stratégies s'inscrivent dans le cadre du Plan stratégique 2014-2018 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et du Plan d'action 2015-2016 d'Emploi-Québec. De plus, ils s'harmonisent avec le Plan stratégique 2014-2018 de la Commission des partenaires du marché du travail.

Ainsi, les enjeux de la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal sont les suivants :

1. l'adéquation entre le profil des compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail;
2. l'intégration et le maintien en emploi des groupes sous-représentés sur le marché du travail;
3. la gestion des ressources humaines dans une perspective de croissance, d'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements;
4. la gestion des programmes d'aide financière et la mobilisation des prestataires de l'aide financière de dernier recours dans une perspective d'insertion et de réinsertion durables en emploi;
5. l'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux changements de ses environnements interne et externe.

Les orientations qui soutiennent ces enjeux sont les suivantes :

1. accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail;
2. favoriser l'intégration en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail;
3. contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité;
4. participer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre;
5. Intervenir dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale;
6. poursuivre l'adaptation de la prestation de services, l'organisation territoriale d'Emploi-Québec et l'amélioration des processus de travail;
7. agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail;
8. poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi.

ENJEU 1 : L'ADÉQUATION ENTRE LE PROFIL DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'OEUVRE ET LES BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les prochaines années offrent de bonnes perspectives d'emploi. Ainsi, les personnes qui seront en mesure de répondre aux besoins du marché du travail auront de meilleures chances de s'intégrer en emploi. En revanche, ce sera plus difficile pour celles et ceux qui n'auront pas le profil ou les compétences recherchés. Afin de faciliter son intégration à l'emploi, la main-d'œuvre devra non seulement posséder la qualification requise, mais également maintenir ses compétences à jour.

Par ailleurs, le défi que pose le vieillissement de la main-d'œuvre à Montréal est différent de celui auquel on doit faire face ailleurs au Québec. En effet, dans la mesure où la population en âge de travailler restera relativement stable à Montréal, il s'agit davantage de s'assurer que les futurs travailleuses et travailleurs pourront occuper les postes vacants que d'accroître le bassin de main-d'œuvre disponible comme dans les autres régions du Québec. Déjà, des difficultés d'arrimage des besoins de main-d'œuvre et des compétences de la main-d'œuvre disponibles s'observent, comme l'indique, entre autres, le taux de chômage relativement élevé de la population montréalaise.

La formation de base est un des éléments clés de l'intégration au marché du travail. L'obtention d'un premier diplôme ou d'une qualification de niveau secondaire ou professionnel est un objectif minimal à atteindre pour la majorité des personnes afin d'améliorer les perspectives d'emploi et de diminuer le risque d'exclusion sociale. La surqualification, la reconnaissance des acquis et des compétences et la formation continue représentent aussi des enjeux majeurs pour la région, notamment afin d'améliorer l'adéquation entre le profil des compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail.

ORIENTATION : **ACCÉLÉRER L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES PRÊTES À INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

Emploi-Québec dispose de leviers d'intervention permettant d'agir promptement pour atténuer les ruptures sur le marché du travail qu'entraînent certaines transitions professionnelles, tout en permettant une meilleure adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'oeuvre. La direction régionale mise, notamment, sur l'information sur le marché du travail (IMT) pour intervenir auprès des citoyennes et citoyens ainsi que des entreprises. Elle entend aussi s'assurer de l'utilisation de l'IMT par les entreprises. À cet égard, la préoccupation de la direction régionale s'inscrit dans la Stratégie de soutien à l'innovation en matière de gestion des ressources humaines. Enfin, les services de placement et de soutien à la recherche d'emploi font aussi partie des moyens à privilégier.

ORIENTATION : **PARTICIPER À L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

L'intervention d'Emploi-Québec contribue à combler les besoins en matière de compétences de la main-d'œuvre. Elle vise à améliorer les mécanismes permettant de prévoir ces besoins, tout en accompagnant les personnes sans emploi dont l'obstacle quant à l'accès au marché du travail est le manque en compétences. Elle encourage aussi les employeurs, particulièrement au sein des PME, à offrir des possibilités de perfectionnement à leur personnel. Une attention particulière sera donc apportée pour la qualification des clientèles et la reconnaissance des acquis et des compétences. Ces travaux se feront en étroite collaboration avec les partenaires concernés par le développement des compétences de la main-d'œuvre.

Emploi-Québec compte également sur l'apport de la Commission des partenaires du marché du travail et de ses conseils régionaux pour soutenir davantage les entreprises dans leurs efforts de formation et de développement des compétences et pour soutenir aussi celles qui accueillent et embauchent des personnes en marge du marché du travail. Ces interventions rejoignent les objectifs d'Investissement-compétences visant à soutenir les entreprises au chapitre de la formation continue et du développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi.

AXE D'INTERVENTION 1.1 : **La production et la diffusion d'une IMT qui répond aux besoins des utilisatrices et utilisateurs**

Stratégies :

1.1.1 Assurer une veille active du marché du travail à l'échelle régionale et locale et analyser les grands enjeux et défis à relever.

1.1.2 Fournir une IMT qui soutient adéquatement les interventions auprès de la clientèle.

1.1.3 Promouvoir et faciliter l'utilisation de l'IMT auprès des citoyennes et citoyens, des entreprises et des partenaires, plus particulièrement :

- en facilitant l'utilisation de l'IMT en ligne en tant que service universel auprès de la clientèle;
- en faisant connaître l'IMT pour aider à orienter les choix professionnels dans une perspective d'adéquation emploi-formation-compétences;
- en mettant l'accent sur l'IMT et l'IMT en ligne dans la promotion des outils fournis aux entreprises (ex. : *Les clés du recrutement*) et dans le séminaire *Recruter et sélectionner son personnel*.

AXE D'INTERVENTION 1.2 : **Le soutien au placement**

Stratégies :

1.2.1 Optimiser les façons de faire en matière de services de soutien au placement.

1.2.2 Poursuivre, dans le cadre des services de placement assisté, les efforts d'appariement entre les emplois disponibles et les clientes et clients qui présentent les compétences recherchées.

AXE D'INTERVENTION 1.3 : **Le développement des compétences de la main-d'œuvre**

Stratégies :

1.3.1 Soutenir les efforts en matière de formation et de qualification de la main-d'œuvre, notamment dans les créneaux porteurs pour la région montréalaise et dans le contexte des stratégies gouvernementales, dont la stratégie maritime.

1.3.2 Poursuivre les collaborations avec le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et son réseau, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion ainsi que les autres partenaires concernés, dont Qualification Montréal, notamment pour la reconnaissance des acquis et des compétences.

Cibles de résultats liées aux orientations[a]	ÎLE DE MONTRÉAL			ENSEMBLE DU QUÉBEC
	Cibles 2014-2015	**Résultats au 31 mars 2015**[b]	**Cibles 2015-2016**	**Cibles 2015-2016**
Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	32 363	33 537	**32 363**	50 000
Nombre de participantes et de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	10 951	11 549	**10 873**	50 900

a. Les cibles qui concernent les entreprises sont présentées à l'enjeu 3.

b. Résultats préliminaires de mars 2015.

ENJEU 2 : L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES GROUPES DE PERSONNES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'intégration en emploi est plus difficile à Montréal que dans plusieurs autres régions du Québec, ce qui freine, notamment, son potentiel de croissance. Des difficultés d'intégration au marché du travail persistent et touchent particulièrement certains groupes de la population, dont la clientèle des programmes d'assistance sociale, les personnes immigrantes et celles issues des minorités visibles, les jeunes de moins de 25 ans, les personnes âgées de 55 ans ou plus et les personnes handicapées.

En outre, en tant que première ville d'accueil des personnes immigrantes, Montréal représente aussi leur principal lieu d'intégration économique. Toutefois, alors que ces personnes contribuent fortement à l'accroissement de la population active, elles connaissent une situation socioéconomique moins avantageuse que celle des personnes nées au Canada quant à leur taux d'activité, à leur taux d'emploi et à leur taux de chômage. De plus, les personnes immigrantes nouvellement arrivées (c'est-à-dire celles qui sont au pays depuis cinq ans ou moins), les femmes immigrantes, les jeunes immigrantes et immigrants et les personnes issues des minorités visibles forment les sous-groupes les plus défavorisés sur le plan de l'emploi.

ORIENTATION : **FAVORISER L'INSERTION EN EMPLOI DES PRESTATAIRES DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE ET DES PERSONNES FAISANT PARTIE DES GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

Emploi-Québec comptera sur la poursuite de ses stratégies auprès des clientèles sous-représentées sur le marché du travail, en continuant ses actions auprès des personnes ayant besoin d'un soutien plus important en vue de leur intégration et de leur maintien en emploi. Les nouvelles ententes de partenariat avec les carrefours jeunesse-emploi (CJE) de Montréal permettront de recentrer les interventions auprès des jeunes sur le plan de l'emploi afin de leur offrir des services répondant à leurs besoins et susciter leur motivation à s'engager dans une démarche qui les conduira à l'emploi.

Un axe d'intervention spécifique aux personnes immigrantes et à celles issues des minorités visibles est, inscrit au plan d'action régional 2015-2016 de la direction régionale. De plus, en raison des difficultés accrues de recrutement, la direction régionale interviendra activement afin de favoriser l'ouverture des entreprises à accueillir une main-d'œuvre sous-représentée sur le marché du travail, notamment par des approches proactives de placement et la sensibilisation des entreprises à l'importance de la gestion de la diversité de la main-d'œuvre, en défaisant, par exemple, les préjugés dont sont victimes certaines personnes.

AXE D'INTERVENTION 2.1 : **Le développement des compétences, l'intégration et le maintien en emploi des personnes issues des minorités visibles et des personnes immigrantes, particulièrement les personnes nouvellement arrivées**

Stratégies :

2.1.1 Favoriser, en collaboration avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, le cheminement optimal visant l'insertion en emploi des personnes issues des minorités visibles et des personnes immigrantes.

2.1.2 Intensifier les actions visant à faire reconnaître les acquis et les compétences, notamment auprès des personnes nouvellement arrivées.

2.1.3 Favoriser l'acquisition de compétences dans des métiers ou des professions offrant de bonnes perspectives d'emploi.

2.1.4 Favoriser l'accompagnement des sous-groupes de personnes rencontrant les plus grandes difficultés d'insertion en emploi, notamment les femmes.

AXE D'INTERVENTION 2.2 : **La préparation et l'accompagnement des clientèles éloignées du marché du travail ou qui y sont sous-représentées***

Stratégies :

2.2.1 Prioriser les clientèles visées par les stratégies gouvernementales et ministérielles en vigueur, plus particulièrement :

- les prestataires de l'assistance sociale, en leur offrant des services proactifs visant l'insertion en emploi;
- les jeunes de moins de 25 ans, en intervenant rapidement auprès des nouveaux demandeurs et demandeuses d'une aide financière de dernier recours;
- les travailleuses et travailleurs expérimentés, notamment les personnes âgées de 55 ans ou plus, en les encourageant à poursuivre leur vie active;
- les personnes handicapées, en poursuivant les actions élaborées dans le cadre de la Stratégie nationale d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées;
- les femmes, en poursuivant la mise en œuvre de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, notamment les actions en soutien aux groupes de personnes sous-représentés sur le marché du travail et celles visant la diversification professionnelle.

AXE D'INTERVENTION 2.3 : **La promotion et le soutien auprès des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée**

Stratégies :

2.3.1 Promouvoir l'embauche et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée.

2.3.2 Favoriser l'utilisation d'outils d'aide à l'embauche et au maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée.

* Les personnes immigrantes et celles issues des minorités visibles ne font pas partie des clientèles visées par cet axe d'intervention, car elles font plutôt l'objet de l'axe d'intervention 2.1 et des quatre stratégies qui en découlent.

Cibles de résultats liées à l'orientation	ÎLE DE MONTRÉAL			ENSEMBLE DU QUÉBEC
	Cibles 2014-2015	**Résultats au 31 mars 2015[a]**	**Cibles 2015-2016**	**Cibles 2015-2016**
Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	72 000	72 872	**75 298**	282 500
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	32 000	31 877	**35 750**	142 600
Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes de l'assistance sociale	24 000	24 572	**28 910**	102 500
Nombre de participantes et participants, clientèle des programmes de l'assistance sociale, en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi.	9 087	9 252	**10 470**	44 000
Nombres de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	32 000	30 006	**31 770**	50 000

a. Résultats préliminaires de mars 2015.

ENJEU 3 : LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS UNE PERSPECTIVE DE CROISSANCE, D'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS

La croissance de l'économie et du marché du travail montréalais dépend de la composition industrielle et du dynamisme des entreprises de son territoire. Dans une perspective de croissance économique et d'amélioration de la productivité, les entreprises feront face à de nombreux défis au cours des prochaines années. Elles devront donc augmenter leur capacité d'adaptation et effectuer certains ajustements.

Une concurrence plus forte entre les employeurs pour attirer et fidéliser la main-d'œuvre

Les perspectives d'amélioration du marché du travail, dont le recul du chômage et, conséquemment, la réduction du bassin de main-d'œuvre disponible, entraîneront une plus forte concurrence entre les employeurs pour attirer et fidéliser la main-d'œuvre. Dans ce contexte de grande rareté de la main-d'œuvre anticipée, les ressources humaines seront prioritaires pour les employeurs. Ils devront procéder à divers ajustements, notamment au regard des conditions de travail (salaire, horaire de travail, etc.) et de la gestion des ressources humaines, qui comprend la gestion de la diversité et la formation du personnel.

Les répercussions des départs à la retraite

Même si le vieillissement de la population touchera moins gravement Montréal que les autres régions du Québec, plus des deux tiers des besoins de main-d'œuvre seront tout de même attribuables aux départs à la retraite. La gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre prendra donc une place primordiale. De plus, la relève entrepreneuriale posera un autre défi important, alors que près de trois entrepreneurs québécois sur dix[4] prévoient se retirer des affaires au cours des dix prochaines années. Cette situation peut s'avérer assez préoccupante dans une région comme Montréal, où plus de 90 % des établissements comptent moins de 50 employées et employés.

ORIENTATION : **CONTRIBUER À STRUCTURER ET À ADAPTER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES, FAVORISANT AINSI UNE AMÉLIORATION DE LEUR PRODUCTIVITÉ**

Certaines entreprises peuvent plus difficilement faire face à l'ensemble des changements du marché du travail en raison de leur capacité financière limitée les empêchant d'investir dans des activités en gestion des ressources humaines pouvant être rentables, tant pour elles que pour l'ensemble de la société. L'accompagnement des entreprises dans une gestion efficace de leurs ressources humaines est ainsi un moyen pour favoriser l'innovation et l'amélioration de leur productivité. La direction régionale poursuivra donc ses travaux d'élaboration d'outils en gestion des ressources humaines à l'intention des entreprises de la région de Montréal et, plus spécifiquement, pour les PME. Une attention particulière sera portée aux PME en croissance.

Le rôle d'Emploi-Québec vise, notamment, à favoriser les adaptations nécessaires permettant un meilleur fonctionnement du marché du travail et à inciter les entreprises à s'adapter par la voie de la formation continue, qui constitue un défi majeur. En outre, la formation continue facilite l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des employeurs, contribue à faire diminuer la pression exercée par les nombreux départs à la retraite et constitue un avantage concurrentiel pour les entreprises. Cet avantage peut ainsi avoir des retombées positives sur la productivité des entreprises et sur la région.

4. Fondation de l'entrepreneurship. *Indice entrepreneurial québécois 2013 : Les entrepreneurs québécois font-ils preuve d'audace?*, avril 2013.

AXE D'INTERVENTION 3.1 : **Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises**

Stratégies :

3.1.1 Poursuivre l'élaboration d'outils en gestion des ressources humaines à l'intention des entreprises, en particulier les PME.

3.1.2 Offrir des possibilités aux entreprises d'adopter une culture de formation continue et les accompagner dans cette démarche en vue d'améliorer leur productivité.

3.1.3 Soutenir les PME innovantes ou en croissance vers l'adoption de meilleures pratiques en gestion des ressources humaines (GRH) pour les aider dans leur productivité, notamment en collaborant à la Stratégie d'accélération des projets d'entreprises performantes (PerforME).

AXE D'INTERVENTION 3.2 : **La concertation partenariale**

Stratégie :

3.2.1 Valoriser la concertation entre les partenaires (privés, publics, communautaires et syndicaux) dans le cadre des interventions menées auprès des entreprises.

Cibles de résultats liées à l'orientation	ÎLE DE MONTRÉAL			ENSEMBLE DU QUÉBEC
	Cibles 2014-2015	**Résultats au 31 mars 2015[a]**	**Cibles 2015-2016**	**Cibles 2015-2016**
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	2 030	2 097	**2 040**	10 500
Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux stratégies du CDRCMO*	791	731	**790**	5 760

*Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

a. Résultats préliminaires de mars 2015.

ENJEU 4 : LA GESTION DES PROGRAMMES D'AIDE FINANCIÈRE ET LA MOBILISATION DES PRESTATAIRES DE L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION ET DE RÉINSERTION DURABLES EN EMPLOI

Tout comme l'ensemble du Québec, l'île de Montréal connaît, depuis 2001, des baisses successives du nombre de prestataires de l'aide sociale (sans contraintes et avec contraintes temporaires à l'emploi). Elle a toutefois connu une augmentation de 4,0 % du nombre de prestataires entre mars 2009 et mars 2010 en raison de la récession. Depuis, bon nombre de prestataires aptes au travail ont intégré ou réintégré un emploi et leur nombre n'a jamais été aussi bas.

Certains constats demeurent toutefois importants et orientent les interventions sur le territoire montréalais :

- une part relative plus importante de la clientèle inscrite au Programme de solidarité sociale;
- une proportion variant autour de 60 % pour les prestataires de l'aide sociale dont la durée de la présence à l'aide est de deux ans ou plus;
- une augmentation de la part des hommes prestataires de l'aide sociale (qui est passée de 48,9 % en 2001 à 52,1 % en 2014);
- une présence accrue au Programme d'aide sociale des personnes de 45 ans ou plus (elles comptaient pour 36 % des prestataires en mars 2001, contre 47,8 % en mars 2014). Cette hausse touche plus particulièrement les personnes de 55 ans ou plus;
- une surreprésentation des personnes nées à l'extérieur du Canada bénéficiant du Programme d'aide sociale : elles comptent pour environ la moitié des prestataires.

ORIENTATION : **INTERVENIR DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION EN EMPLOI AUPRÈS DES PERSONNES EN SITUATION DE PAUVRETÉ, TOUT EN ACCORDANT UNE AIDE FINANCIÈRE AUX PERSONNES ADMISES AUX PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE**

Le soutien financier aux personnes et aux familles qui n'ont pas des revenus suffisants est au cœur des services de solidarité sociale d'Emploi-Québec. Ces services sont appelés à jouer un rôle significatif en vue d'aider à la mobilisation de la clientèle des programmes d'assistance sociale vers l'emploi, notamment en mettant en place des approches proactives pour les personnes qui ont besoin d'aide pour intégrer le marché du travail et en leur facilitant l'accès aux services d'emploi. La Stratégie d'intervention renforcée est l'un des moyens privilégiés pour accompagner dans leurs démarches les personnes nouvellement inscrites à l'aide financière de dernier recours et les prestataires ayant un bon potentiel d'intégration à l'emploi.

Les actions d'Emploi-Québec en matière d'accompagnement de cette clientèle visent aussi à briser le cycle de la pauvreté, souvent intergénérationnel, dont sont victimes encore trop de personnes. C'est en ciblant les groupes sous-représentés sur le marché du travail que les intervenantes et intervenants des centres locaux d'emploi accompagneront les prestataires dans leurs démarches de réinsertion en emploi.

Par ailleurs, Emploi-Québec doit s'assurer d'une saine gestion des fonds publics versés annuellement dans le cadre des programmes d'assistance sociale. À cet égard, elle s'est dotée, notamment, d'activités de conformité et d'assurance-qualité suffisantes pour s'assurer d'être en contrôle de ses opérations liées à l'aide financière.

Emploi-Québec contribue aussi au Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015 : *Le Québec mobilisé contre la pauvreté*[5], qui s'articule autour de quatre orientations :

1. revoir les façons de faire et rapprocher les décisions des milieux locaux et régionaux;
2. valoriser le travail et favoriser l'autonomie des personnes;
3. soutenir le revenu des personnes défavorisées;
4. améliorer les conditions de vie des personnes et des familles à faible revenu.

Les interventions de la direction régionale, en collaboration avec ses partenaires, s'inscrivent dans les orientations du présent plan d'action. Les différents phénomènes sociaux urbains nécessitent des interventions spécifiques afin de s'assurer que les personnes en situation de dénuement pourront recevoir l'aide à laquelle elles ont droit. À titre d'exemple, les problématiques au regard de l'itinérance et de la judiciarisation des personnes sont des plus présentes sur le territoire montréalais. À cette fin, nous collaborerons à la réalisation des actions sous notre responsabilité dans le cadre du plan d'action relatif à la Politique nationale de lutte à l'itinérance 2015-2020.

AXE D'INTERVENTION 4.1 : **L'aide et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours, dans une perspective d'insertion en emploi**

Stratégies :

4.1.1 Améliorer les interventions au regard des profils des clientèles, dont les groupes de personnes sous-représentés sur le marché du travail.

4.1.2 Accentuer les actions conjointes entre les services de solidarité sociale et les services d'emploi.

AXE D'INTERVENTION 4.2 : **L'aide financière aux personnes et aux familles démunies conformément au cadre législatif et réglementaire**

Stratégies :

4.2.1 Poursuivre les actions visant la conformité et l'équité en matière de gestion des fonds publics.

4.2.2 S'assurer d'offrir aux clientèles vulnérables l'accès à l'aide financière de dernier recours lorsqu'elles y ont droit.

Cibles de résultats liées aux orientations	ÎLE DE MONTRÉAL			ENSEMBLE DU QUÉBEC
	Cibles 2014-2015	**Résultats au 31 mars 2015[a]**	**Cibles 2015-2016**	**Cibles 2015-2016**
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	22 500	22 000	**25 225**	82 000
Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de cinq jours ouvrables[b]	80 %	91%	**85%**	

a. Résultats préliminaires de mars 2015.

b. Nouvel indicateur pour 2014-2015 (les données sont celles du mois de février 2015 pour lesquelles la progression attendue est de 93,3 %).

5. Consulter le www.mess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/lutte-contre-la-pauvrete/plan.asp.

ENJEU 5 : L'ADAPTATION ORGANISATIONNELLE D'EMPLOI-QUÉBEC AUX CHANGEMENTS DE SES ENVIRONNEMENTS INTERNE ET EXTERNE

Afin de s'ajuster à son environnement interne (vieillissement de son personnel et changements technologiques) et externe (évolution de ses clientèles et du marché du travail), la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal poursuivra l'adaptation et l'optimisation de sa prestation de services afin d'assurer la performance et la qualité des services à la clientèle.

Les travaux de la direction régionale s'inscrivent dans le cadre des travaux amorcés par Emploi-Québec pour optimiser sa présence territoriale et adapter sa prestation de services aux besoins de la clientèle et en lien avec la Loi visant l'optimisation de l'action gouvernementale en matière de prestation de services aux citoyens et aux entreprises. Ces travaux visent l'amélioration des processus et des outils technologiques, ainsi qu'une nouvelle organisation du travail axée sur une prestation de services diversifiée. Emploi-Québec bénéficie aussi de l'expertise de Services Québec qui permet d'offrir une prestation intégrée de services en faveur des citoyennes et des citoyens ainsi que des entreprises. Ces nouveaux services répondent à la volonté gouvernementale de simplifier l'accès aux services gouvernementaux et de contribuer aux assises du guichet multiservice.

Les services rendus par la direction régionale reposent en grande partie sur la contribution de différents acteurs du marché du travail montréalais, dont les organismes communautaires spécialisés dans le domaine de l'employabilité et les établissements scolaires. La participation de ces partenaires à l'optimisation de la prestation de services est indispensable pour soutenir adéquatement les personnes sous-représentées sur le marché du travail à s'intégrer éventuellement en emploi.

ORIENTATION : **POURSUIVRE L'ADAPTATION DE LA PRESTATION DE SERVICES, L'ORGANISATION TERRITORIALE D'EMPLOI-QUÉBEC ET L'AMÉLIORATION DES PROCESSUS DE TRAVAIL**

La direction régionale œuvre au développement des modes de prestation de services diversifiés qui facilite l'accès à sa clientèle. C'est dans cette optique que s'inscrit le Centre de relations avec la clientèle Emploi de Montréal (CRCEM), un service qui vise à répondre à toutes les demandes d'information téléphoniques en matière d'emploi, formulées par la clientèle des centres locaux d'emploi de la direction régionale. Les travaux de développement du CRC Emploi de Montréal se poursuivront pour bonifier et développer son offre de service, afin qu'elle soit complémentaire à celles des centres locaux d'emploi et des centres de contact clients du Ministère : Centre de communication avec la clientèle (CCC), Centre de relations avec la clientèle de Services Québec, Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

La qualité de ces services offerts repose sur la contribution du personnel. La transmission des connaissances et la préparation de la relève deviennent ainsi des enjeux majeurs pour la région.

ORIENTATION : **AGIR AVEC L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES POUR UNE OFFRE DE SERVICE ADAPTÉE AUX BESOINS DES CLIENTÈLES ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

La participation des partenaires du marché du travail à la réalisation de la mission d'Emploi-Québec, en l'occurrence la direction régionale, est cruciale pour offrir des services adaptés aux besoins des clientèles et du marché du travail. Les exigences du marché du travail et les besoins de la clientèle impliquent que les ressources et les expertises disponibles à Emploi-Québec de même que chez l'ensemble des partenaires soient mobilisées autour d'objectifs communs et partagés, tout en s'articulant dans le respect des mandats de chacun.

ORIENTATION : **POURSUIVRE L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE DES INTERVENTIONS DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI**

Bien qu'Emploi-Québec atteigne des niveaux satisfaisants par rapport à ses cibles de résultats (notamment le volume des participations à ses interventions et le nombre de personnes en emploi à la fin de ses interventions), elle doit continuer d'améliorer ses façons de faire afin d'accroître son efficacité. À titre d'exemple, on observe des taux élevés d'abandon des participantes et participants à certaines

mesures. Certaines personnes sont davantage concernées, comme c'est le cas des jeunes prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours. Dans cette optique, la direction régionale poursuivra ses travaux d'analyse et mettra en œuvre son plan d'action liés à la persévérance et à la réussite des participantes et participants aux mesures d'emploi.

Il devient également opportun de renforcer certains leviers stratégiques sur le plan organisationnel au sein de la direction régionale. C'est à ce titre que la poursuite des initiatives en matière d'arrimage entre les services aux entreprises et les services aux citoyennes et citoyens représente des actions stratégiques pouvant mener à l'amélioration de la performance.

AXE D'INTERVENTION 5.1 : **La gestion des ressources humaines**

Stratégies :

5.1.1 Poursuivre la pratique de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.

5.1.2 Développer les compétences du personnel dans une perspective de préparation de la relève, d'adaptation aux changements technologiques et d'évolution de la prestation de services.

5.1.3 Promouvoir les valeurs de santé, de sécurité des personnes et de qualité de vie au travail afin qu'elles se reflètent à tous les niveaux de l'organisation.

AXE D'INTERVENTION 5.2 : **L'optimisation des processus de travail et de la prestation de services**

Stratégies :

5.2.1 Consolider la prestation de services du Centre de relations avec la clientèle Emploi de Montréal (CRCEM) en poursuivant le développement et l'optimisation des pratiques et des outils.

5.2.2 Collaborer avec Services Québec à l'optimisation de la prestation de services auprès des citoyennes et citoyens de même que des entreprises, notamment :

- en faisant connaître le panier de services de Services Québec aux citoyennes et citoyens, aux entreprises et aux partenaires;
- en poursuivant le déploiement de la référence multimode (Web, téléphone et comptoir) du panier de services de Services Québec.

5.2.3 Contribuer aux travaux menant à la création d'Entreprises Québec, en partenariat avec le ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations ainsi qu'Investissement Québec.

AXE D'INTERVENTION 5.3 : **La contribution des partenaires**

Stratégies :

5.3.1 Miser sur la concertation avec les partenaires afin d'assurer la cohérence de l'intervention, notamment pour relever les défis associés aux mutations du marché du travail et à l'adaptation de la prestation de services.

5.3.2 Poursuivre la collaboration avec les nouvelles instances de concertation régionales et locales ainsi que les autres ministères et organismes engagés dans le soutien au développement de la main-d'œuvre et dans la lutte contre le chômage et la pauvreté.

AXE D'INTERVENTION 5.4 : **La performance des interventions**

Stratégies :

5.4.1 Mettre en œuvre le plan d'action régional lié à la persévérance et à la réussite des participantes et participants aux mesures d'emploi.

5.4.2 Renforcer les liens entre les services aux citoyennes et citoyens et les services aux entreprises dans une perspective de placement de la clientèle ciblée, notamment auprès des personnes ayant terminé leur participation à une mesure active.

PARTIE 4

4. LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Certains facteurs externes peuvent influencer l'atteinte des résultats prévus dans le présent plan d'action. Dans la mesure où ceux-ci sont connus, il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance de l'organisation au moment de la reddition de comptes.

Ces facteurs ont été décrits dans la section portant sur le contexte. Plus particulièrement, l'état réel du marché du travail au cours de l'année 2015-2016 peut influencer l'atteinte de cibles et de résultats.

Les cibles du présent plan d'action sont donc préliminaires. Elles seront revues au plus tard à l'automne 2015 et pourraient être ajustées pour tenir compte, notamment, des résultats effectifs de 2014-2015, des ressources allouées à Emploi-Québec et des prévisions économiques révisées pour 2015-2016.

ANNEXES

ANNEXE A : LES STRATÉGIES GOUVERNEMENTALES

Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées

Par l'adoption, en 2004, de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, le gouvernement a voulu donner un nouvel élan à son intervention auprès des personnes handicapées. C'est dans cet esprit qu'a été lancée, le 25 mai 2008, la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Ces personnes constituent un des segments de la main-d'œuvre les plus défavorisés sur les plans de la formation et de l'emploi et, par le fait même, l'un des plus exposés à la pauvreté et à l'exclusion sociale. Les statistiques le confirment : il existe un écart important entre la situation des personnes handicapées et celle de la population sans incapacités. Au même titre que les autres clientèles (femmes, jeunes, personnes de 55 ans ou plus), les personnes handicapées représentent un bassin de main-d'œuvre non négligeable dans un contexte de pénurie.

Les initiatives régionales ont été nombreuses et diversifiées, et des lieux de concertation réunissant les principaux acteurs régionaux intéressés par l'emploi des personnes handicapées ont été consolidés ou créés.

Différents enjeux demeurent préoccupants et font l'objet d'une attention particulière, notamment la situation des femmes et des jeunes handicapés, de même que celle des personnes présentant un trouble de santé mentale.

Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine

Au cours des trente dernières années, les femmes ont pris une place de plus en plus importante sur le marché du travail. En 2014, dans l'ensemble du Québec, 70,4 % des femmes de 15 à 64 ans occupaient un emploi, contre moins de 50 % au début des années 1980. Ce taux ne montre plus que quatre points de pourcentage de moins que celui des hommes.

Malgré de telles avancées, certaines catégories de travailleuses éprouvent toujours des difficultés d'intégration en emploi, dont les femmes faiblement scolarisées, les mères monoparentales, les femmes de 55 à 64 ans, les immigrantes, les femmes appartenant à des minorités visibles, les femmes autochtones et les femmes handicapées. De plus, les femmes sont toujours majoritaires dans les emplois à temps partiel et dans les professions dites traditionnellement féminines. Par ailleurs, d'importantes différences entre les salaires horaires moyens des hommes et ceux des femmes toujours au désavantage des femmes persistent, et ce, même lorsque les comparaisons s'établissent en fonction de caractéristiques très semblables.

Voilà les raisons pour lesquelles Emploi-Québec a adopté, en 2009, sa seconde Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine (la première stratégie visait la période de 2003 à 2008), afin de favoriser la pleine participation des femmes au marché du travail. Cette stratégie actualisée se traduit par onze axes d'intervention basés sur les grands principes et les orientations suivants :

Les grands principes

1. Favoriser la pleine participation des femmes au marché du travail.
2. Intensifier les actions visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des femmes les plus éloignées du marché du travail ou à risque de sous-emploi.
3. Favoriser la concertation des partenaires.

ORIENTATION 1 : **LA CONNAISSANCE, LA RECONNAISSANCE ET LA PRISE EN COMPTE DE LA PROBLÉMATIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE**

- Améliorer la connaissance de la problématique.
- Favoriser la reconnaissance et la prise en compte de la problématique.

ORIENTATION 2 : **LA DIMINUTION DES OBSTACLES À L'INTÉGRATION ET AU MAINTIEN EN EMPLOI DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE**

- Favoriser l'accès à une offre de services spécialisés dans toutes les régions.
- Faire connaître l'offre de service d'Emploi-Québec et les mesures du Pacte pour l'emploi aux femmes les plus éloignées du marché du travail.
- Favoriser l'accès à la Mesure de formation de la main-d'œuvre.
- Favoriser la qualification de la main-d'œuvre féminine et la reconnaissance des compétences.
- Accroître l'accompagnement des femmes éprouvant des difficultés d'intégration et de maintien en emploi.
- Intensifier les actions auprès des femmes immigrantes et des minorités visibles.
- Encourager la diversification des choix professionnels.
- Favoriser la conciliation famille-travail-études.

Il est important de préciser que la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine est complémentaire aux stratégies d'intervention auprès des clientèles particulières, dont les personnes handicapées.

Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus

Si le vieillissement de la main-d'œuvre est un phénomène qui touche toute la société québécoise, il représente un enjeu majeur pour les acteurs du marché du travail. Afin de relever ce défi et d'intervenir plus efficacement auprès des personnes et des entreprises, Emploi-Québec a adopté en 2003 une stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans ou plus.

Les principes directeurs

- Prévenir les effets du vieillissement de la main-d'œuvre.
- Agir.
- Respecter le choix des personnes.
- Intervenir de manière différenciée.

Les axes d'intervention

- Améliorer la connaissance de la situation et y sensibiliser la population et les partenaires du marché du travail.
- Agir en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines.
- Adapter les mesures et les services d'emploi.
- Investir davantage dans l'amélioration et la reconnaissance des compétences.

ANNEXE B : LA RÉPARTITION DES RESSOURCES FINANCIÈRES

	Report de l'année 2014-2015 (k$)	Nouvelles activités (k$) 2015-2016	Total (k$) 2015-2016
Individus	20 858,9	32 080,6	52 939,5
Entreprises	4 766,9	25 206,8	29 973,7
Ressources externes	43 684,0	36 695,8	80 379,8
Partenariat (établissements de formation et autres)	6 104,8	15 221,1	21 325,8
Total	75 414,6	109 204,3	184 618,7

ANNEXE C : LA RÉPARTITION DES CIBLES DE RÉSULTATS

INDICATEUR DE RÉSULTAT	Direction régionale adjointe de l'Est								
	Saint-Léonard/ Anjou	Montréal-Nord/ RDP	Hochelaga-Maisonneuve	Mercier	Rosemont-Petite-Patrie	Ahuntsic	Saint-Michel	Parc-Extension	Total
1- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	5 002	6 750	3 398	6 362	5 965	5 222	5 553	2 295	**40 547**
2- Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	2 375	3 205	1 614	3 020	2 832	2 479	2 636	1 089	**19 250**
3- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	2 215	2 947	1 142	3 062	2 814	2 063	2 047	813	**17 103**
4- Nombre de participantes et de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	744	990	384	1 029	945	693	688	273	**5 746**
5- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes de l'assistance sociale	1 774	2 645	1 721	2 253	2 026	2 096	2 456	1 088	**16 059**
6- Nombre de participantes et de participants, clientèle des programmes de l'assistance sociale, en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	642	957	623	816	734	759	889	394	**5 814**
7- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	3 039	3 024	598	1 725	2 258	3 108	2 949	1 158	**17 859**
8- Nombre de participantes et de participants immigrants en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 358	1 352	267	771	1 009	1 389	1 318	518	**7 982**
9- Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi				Suivi régional					**582**
10- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux stratégies du CDRCMO				Suivi régional					**293**
11- Sorties d'aide convergées	1 437	2 178	1 285	1 870	1 731	1 749	1 936	897	**13 992**

La hausse des cibles locales a été plafonnée pour trois indicateurs étant donné la hausse trop importante pour certains CLE du territoire. Les hausses des indicateurs 5, 6 et 11 ont été limitées à respectivement 20,5 %, 15,2 % et 16,9 %. Ainsi, la somme des cibles des CLE n'égalera pas la cible régionale. En conséquence, la DRIM a une cible régionalisée de 242 participants et 88 retours en emploi de participants de l'assistance sociale et de 91 sorties d'aide.

INDICATEUR DE RÉSULTAT	Direction régionale adjointe de l'Ouest								
	Pointe-Saint-Charles	LaSalle/Lachine	Plateau-Mont-Royal	Sainte-Marie	Verdun	Saint-Laurent	Côte-des-Neiges	Ouest-de-l'île	Total
1- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	1 607	5 031	5 233	2 161	5 193	7 638	3 070	4 818	**34 751**
2- Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	763	2 389	2 484	1 026	2 465	3 627	1 458	2 288	**16 500**
3- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	466	2 296	2 258	700	2 143	3 275	1 023	3 099	**15 260**
4- Nombre de participantes et de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	157	772	758	235	720	1 100	344	1 041	**5 127**
5- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes de l'assistance sociale	893	1 976	1 918	1 162	2 106	2 465	1 230	859	**12 609**
6- Nombre de participantes et de participants, clientèle des programmes de l'assistance sociale, en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	323	716	695	421	763	893	446	311	**4 568**
7- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	458	1 497	1 557	416	1 409	4 723	2 276	1 575	**13 911**
8- Nombre de participantes et de participants immigrants en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	205	669	696	186	630	2 111	1 017	704	**6 218**
9- Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	Suivi régional								**1 458**
10- Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants aux stratégies du CDRCMO	Suivi régional								**497**
11- Sorties d'aide convergées	671	1 674	1 557	890	1 733	2 061	992	855	**25 225**

La hausse des cibles locales a été plafonnée pour trois indicateurs étant donné la hausse trop importante pour certains CLE du territoire. Les hausses des indicateurs 5, 6 et 11 ont été limitées à respectivement 20,5 %, 15,2 % et 16,9 %. Ainsi, la somme des cibles des CLE n'égalera pas la cible régionale. En conséquence, la DRIM a une cible régionalisée de 242 participants et 88 retours en emploi de participants de l'assistance sociale et de 91 sorties d'aide.

ANNEXE D : DÉFINITIONS

Enjeu
Ce qu'une organisation peut gagner ou perdre à agir ou à ne pas agir relativement à une situation ou à un phénomène qui se produit dans son environnement et qui est susceptible d'influer sur son avenir.

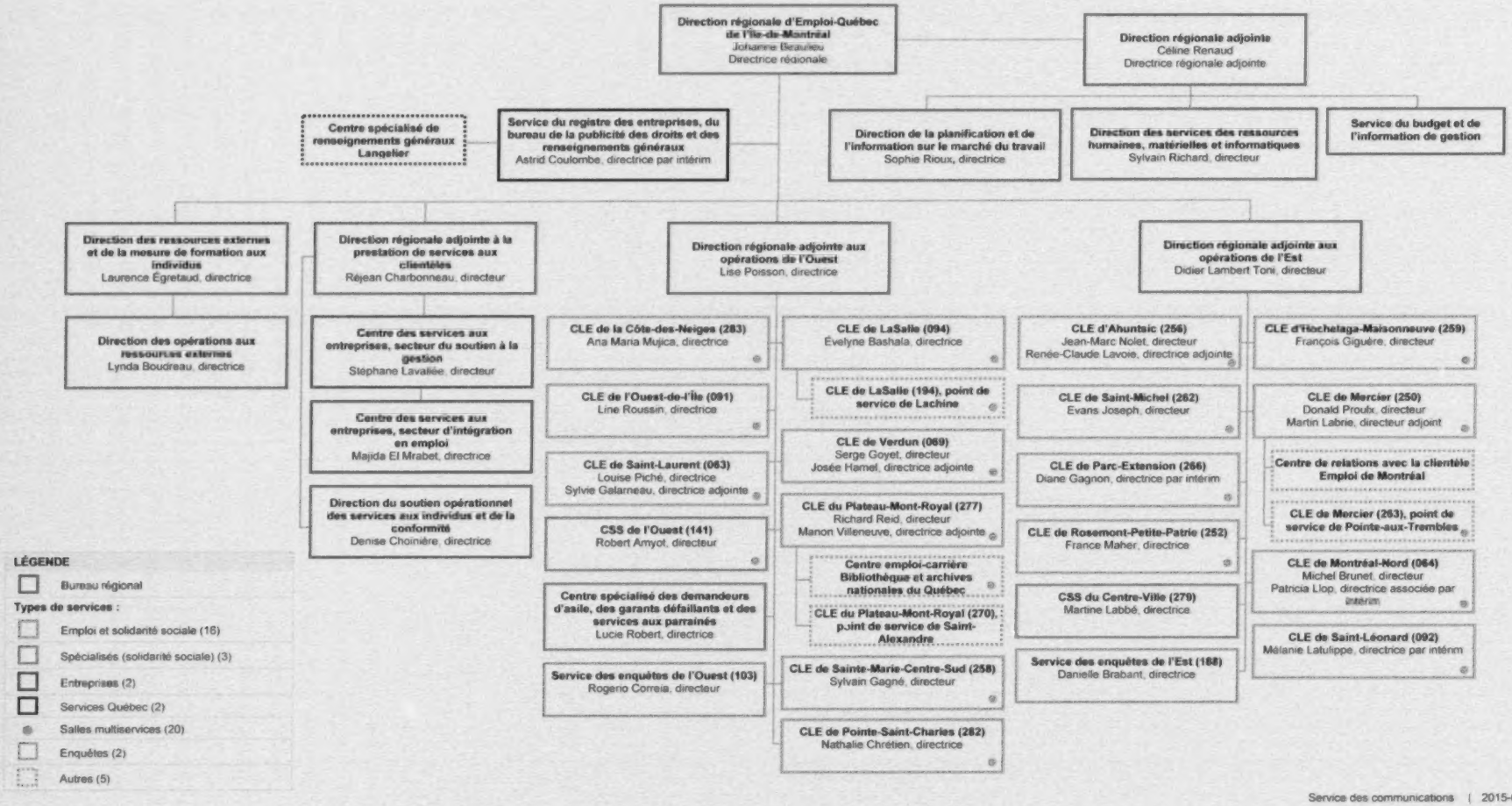
Orientation stratégique
But général vers lequel tend l'organisation pour accomplir sa mission. Les orientations stratégiques d'Emploi-Québec sont élaborées à l'échelle ministérielle afin de traduire les valeurs organisationnelles et de favoriser une vision commune aux divers échelons de l'organisation. Les orientations convenues entre le ministre et la Commission des partenaires du marché du travail constituent une référence pour l'ensemble de l'organisation. Un mécanisme *central-régions* permet d'alimenter les travaux menant à la détermination des orientations stratégiques d'Emploi-Québec.

Axe d'intervention
Définit les domaines ou les secteurs prioritaires d'intervention pour les prochaines années.

Stratégie
Ensemble de moyens d'action.

Information sur le marché du travail (IMT)
L'IMT regroupe l'ensemble de l'information utile aux personnes qui cherchent un emploi, qui doivent faire un choix de carrière, ou qui désirent améliorer leur situation d'emploi. Elle s'adresse aussi aux employeurs qui s'intéressent à la situation du marché du travail ou qui sont à la recherche de main-d'oeuvre compétente pour leur entreprise. Le site d'Emploi-Québec présente également de nombreuses publications à consulter ou à télécharger : études sur la situation de l'emploi et sur les caractéristiques de la main-d'oeuvre, analyses de données locales, etc.

ANNEXE E : L'ORGANIGRAMME



Service des communications | 2015-07-23

ANNEXE F : LES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE MONTRÉAL

Président
Louis Arsenault, directeur des ressources humaines, Vêtements Peerless inc.

Vice-président
Guy Biron, vice-président du développement stratégique, Regroupement économique et social du Sud-Ouest (RESO)

Vice-présidente
Sylvie Majeau, conseillère syndicale, Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

Secrétaire
Philippe Sauvé, agent de recherche, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal

Membre d'office
Johanne Beaulieu, directrice régionale, Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal

Représentantes et représentants des entreprises
Louis Arsenault, directeur des ressources humaines, Vêtements Peerless inc.
Lise Aubin, vice-présidente, Exploitation et Administration, Chambre de commerce du Montréal métropolitain
Norman Chenail, exécutif senior en ressources humaines
Pierre Duguay, président, Com-Inter Communications
Vincent-Pierre Giroux, chef de service corporatif, Bombardier aéronautique
Chantal Hains, responsable de la formation RH et services partagés, ACCEO solution

Représentantes et représentants de la main-d'œuvre
Danielle Casara, présidente, Conseil régional FTQ Montréal métropolitain
Sylvie Majeau, conseillère syndicale, Conseil régional FTQ Montréal métropolitain
Patrick Rondeau, conseiller régional, Conseil régional FTQ Montréal métropolitain
Patrice Benoit, trésorier, Conseil central du Montréal métropolitain (CSN)
Patrick St-Pierre, délégué au conseil syndical, Conseil central du Montréal métropolitain (CSN)

Représentante et représentant des organismes communautaires
Guy Biron, vice-président du développement stratégique, Regroupement économique et social du Sud-Ouest (RESO)
Diane Cormier, directrice, Club de recherche d'emploi Montréal centre-ville

Représentants du milieu institutionnel
Christian Blanchette, doyen de la faculté de l'éducation permanente, Université de Montréal
Antoine El-Khoury, directeur général adjoint, Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île
Maurice Piché, directeur général, Collège Bois-de-Boulogne

Représentantes et représentants ministériels (sans droit de vote)
Ahmed Benbouzid, directeur, direction Innovation sociale et Diversité, Conférence régionale des élus de Montréal
Daniel Gagné, directeur régional, Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations
Rose-Marie Tasseroul, chargée de projet, Sécretariat à la région métropolitaine, Ministère du Conseil exécutif

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2015-2016

Emploi Québec